



## БЛІЦ ІНТЕРВ'Ю З ДИРЕКТИВОЮ

### ДИРЕКТИВА РАДИ 97/81/ЄС

#### щодо Рамкової угоди про неповну зайнятість

Доброго дня. Сьогодні гостем Ресурсно-аналітичного центру «Суспільство і довкілля» є [Директива 97/81/ЄС щодо Рамкової угоди про неповну зайнятість](#). Як і попередня Директива 1999/70/ЄС щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк, вона ухвалена з метою введення в дію Рамкової угоди, укладеної між основними організаціями роботодавцями та профспілками в ЄС.

6 червня 1997 року у межах соціального діалогу на рівні Європейського Союзу укладено Рамкову угоду про неповну зайнятість. На виконання спеціальних механізмів надання обов'язковості її положенням, Рада ЄС 15 грудня 1997 року ухвалила директиву, з якою маємо нагоду поспілкуватися.

### Консультації з соціальними партнерами – передумова ухвалення національного законодавства про неповну зайнятість

— Вітаю! Розпочнім розмову з основного — для чого тебе ухвалили, які основні завдання стоять перед тобою?

— Як ти зауважила, основною моєю метою є впровадження Рамкової угоди про неповну зайнятість, яка зосередила увагу на двох цілях: (1) ліквідація дискримінації та удосконалення якості умов праці на умовах неповного робочого часу і (2) сприяння розвитку неповної зайнятості на добровільній основі.

Рамкова угода окреслила загальні принципи та мінімальні вимоги, а конкретні способи, форми та методи досягнення цих цілей кожна країна визначає самостійно, але після проведення обов'язкових консультацій з соціальними партнерами.

### Заборона дискримінації осіб, що працюють на умовах неповної зайнятості

— Розкажи детальніше про суть недискримінації працівників з неповною зайнятістю.

— Принцип недискримінації працівників, які працюють на умовах неповної зайнятості, полягає у тому, що їхні умови праці не повинні погіршуватися порівняно з постійними працівниками, які працюють на умовах повної зайнятості, виконуючи аналогічну роботу з тою ж самою кваліфікацією, на умовах такого ж виду трудового договору, у того ж самого роботодавця.

У національному законодавстві після консультацій з соціальними партнерами можна запровадити два випадки, які не вважатимуться дискримінацією працівників з неповною зайнятістю:

- визначити об'єктивні критерії обмеження умов праці строком служби, робочого часу чи набуття кваліфікації,
- застосувати принцип пропорційності обсягу прав залежно від відпрацьованого часу.

## **Добровільна основа — принцип сприяння розвитку неповної зайнятості**

— **Яким чином може заохочуватися неповна зайнятість?**

— Рамкова угода передбачає дві категорії заходів, які можна умовно розділити на дві групи. До першої належать заходи, які мають імперативний характер. Зокрема, відмова працівника переводитися з повної зайнятості на неповну чи навпаки не може бути підставою припинення трудового договору.

Друга група впроваджується за наявності можливостей роботодавця. Наприклад: на прохання працівника його переведення з повної зайнятості на неповну чи навпаки, збільшення його робочого часу; інформування про вакантні посади з повною чи неповною зайнятістю; доступ працівників з неповною зайнятістю до професійної освіти.

— **Гаразд, із завданнями зрозуміло. Як плануєш працювати в Україні?**

— **Відомо**, що мої положення мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію. Як зазначено у п. 399 [Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію](#) до серпня 2017 року необхідно розробити, прийняти та впровадити нормативно-правові акти з метою впровадження моїх положень в Україні.

[План моєї імплементації](#) передбачав проведення ще у 2015 році консультацій зі сторонами соціального діалогу, а за їх результатами — до лютого 2016 року підготовку проекту нормативно-правового акту щодо розвитку неповної зайнятості в частині гнучкості організації робочого часу. Водночас хочу зазначити, що поза увагою залишено питання, які впливають на мою імплементацію — окреслення категорій осіб, що не підпадають під сферу моєї дії, можливості застосування принципу пропорційно відпрацьованого часу та обсягу трудових прав, заборони звільнення у разі відмови від переходу з неповної зайнятості на повну і навпаки тощо.

— **Ти хоч і прийнята в ЄС, але бачу з українською у тебе все ОК?**

— Я багатомовна директива. Також я розмовляю [українською](#) мовою.

— Дякую за зустріч. Сподіваюсь, що швидко побачимо твою роботу і в повсякденному житті України. Успіхів!

